

MINAT GURU MENJADI KEPALA SEKOLAH DI KABUPATEN KUDUS

Fatah Hidayat¹⁾, **Nurkolis**²⁾, **Rasiman**²⁾.

¹⁾ Guru di Kabupaten Kudus

²⁾ Universitas PGRI Semarang

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe and explain: (1) the teacher's interest become principals in Kudus; (2) recruitment system of principals in Kudus; (3) the factors that cause interest and disinterest of teachers to become principals in Kudus; (4) the problems in the recruitment of principal at Kudus, and (5) the best solution in order to have an interest in becoming the principal at Kudus.

This research was conducted in the UPT Pendidikan Kaliwungu Kudus with the respondent principals, teachers, and Kasie PTK Dikpora Kudus. The type and the approach that is used in this study is a qualitative descriptive approach. Data collection methods which is used is interviews and documentation. The analysis of the data used is descriptive analysis.

The results of this study indicate that: (1) the majority of primary school teachers in the Kaliwungu Kudus don't have interest in becoming principals because teachers feel comfortable and satisfied with his position as a teacher. Next, it is because of the burden and the task of the school head is heavier. Salaries and benefits received by teachers is more than enough also be because teachers do not intend to participate in the selection of the school head; (2) principal recruitment system in Kaliwungu Kudus covers the administration and academic selection. The recruitment model that is used is external recruitment. The recruitment procedures begin with data collection and mapping the number of principal empty formations. Then the official quotas applicants and make a selection announcement through a circular letter to all educational units. Applicants are asked to collect file administrative requirements. For those who pass the selection and administration will follow an academic test followed by interview and presentation.; (3) there are no factors that cause the interest of teachers to become principals. While the factors that cause the teachers are not interested in being the principal is the workload is too high when compared with teachers, compensation that is not balanced with the workload and physical readiness, mental and financial; (4) the obstacles in the recruitment principal at Kaliwungu Kudus covers compensation benefits to the principal are not balanced and the requirements of physical readiness, mental and materail; and (5) the best solution so that teachers have an interest in becoming the head of the school is to implement personnel management, especially in the provision of compensation should be reviewed and adjusted to the principal heavy duties. The amount of compensation should be added.

Keywords : Teacher, School Principal, Interest, Recruitment

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian terpenting manusia dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan manusia yang berkualitas juga. Manusia yang berkualitas akan menentukan maju mundurnya suatu bangsa. Sehingga bisa dikatakan bahwa pendidikan merupakan faktor penentu kemajuan sebuah bangsa. Oleh karenanya pendidikan harus menjadi prioritas utama

dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi di tingkat internasional.

Tilaar (2002: 1) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) yang rendah tentu tidak menguntungkan bagi perkembangan suatu bangsa. Oleh sebab itu, haruslah ada kesadaran bersama bagi bangsa Indonesia untuk menciptakan manusia yang memiliki daya saing dalam menghadapi tantangan dan peluang arus globalisasi. Salah satu pemeran utama yang tepat dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas adalah meningkatnya mutu pendidikan di tingkat dasar. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Berawal dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas dan *riset gap* hasil penelitian yang lain, penulis tertarik untuk mengkaji hal tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul Minat Guru Menjadi Kepala Sekolah di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus. Permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut (a) Minat guru untuk menjadi Kepala Sekolah (b) Sistem rekrutmen kepala sekolah (c) Faktor-faktor yang menyebabkan ketertarikan dan ketidaktertarikan guru menjadi kepala sekolah (d) Kendala-kendala dalam rekrutmen kepala sekolah

Batasan masalah dalam penelitian perlu dilakukan agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu luas dan hanya berfokus pada permasalahan yang telah ditentukan. Dari identifikasi masalah di atas yang menguraikan masalah yang berkaitan dengan minat guru menjadi kepala sekolah diketahui bahwa minat guru menjadi kepala sekolah dapat diketahui melalui berbagai sudut pandang. Namun, dalam penelitian ini agar tidak terlalu luas maka peneliti membatasi masalah pada jumlah permasalahan ke dalam sistem rekrutmen, faktor penyebab, kendala rekrutmen dan solusi pemecahan.

Secara umum tujuan penelitian ini ialah: (1) Mendeskripsikan dan menjelaskan minat guru untuk menjadi kepala sekolah (2) Mendeskripsikan sistem rekrutmen kepala sekolah. (3) Mendeskripsikan faktor-faktor yang menyebabkan ketertarikan guru menjadi kepala sekolah. (4) Mendeskripsikan kendala-kendala dalam rekrutmen kepala sekolah (5) Mendeskripsikan solusi

terbaik agar guru mempunyai minat untuk menjadi kepala sekolah di Kabupaten Kudus.

Faktor-faktor yang mempengaruhi minat seseorang untuk meraih jabatan yang lebih tinggi identik dengan hubungan antara motivasi seseorang dengan kepuasan kerja. Untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus-menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan (Sopiah, 2008: 170).

Robbins (2015: 46) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Oleh karena itu kepuasan kerja sangatlah penting.

Rekrutmen kepala sekolah yang selama ini dilaksanakan cenderung berorientasi pada pemenuhan kepentingan politik meskipun pada proses dan tahapannya sudah sesuai dengan apa yang ditentukan oleh pemerintah pusat. Hal ini senada dengan apa yang diungkapkan oleh Suhardiman (2012: 103) yang menyatakan bahwa selama ini sistem rekrutmen kepala sekolah yang terjadi di daerah belum sepenuhnya mengedepankan prinsip-prinsip profesionalisme, tetapi lebih bernuansa politik dan kepentingan. Guru yang belum layak untuk dicalonkan sebagai kepala sekolah dicalonkan, sementara itu guru yang sudah layak tidak dicalonkan.

Bagi guru yang berada di lapangan tentu dapat menganalisa isu-isu seperti ini. Dengan adanya isu seperti ini berdampak pada menurunnya motivasi guru yang ingin menjadi kepala sekolah karena merasa dirinya sudah tereliminasi terlebih dahulu. Begitu juga pada calon kepala sekolah yang sudah memiliki nomor unik kepala sekolah yang harus mengikuti tahapan penilaian akseptabilitas yang dikoordinir oleh

Tim Dinas Pendidikan Kab/Kota. Dalam tahapan ini juga masih ada celah untuk praktik-praktik yang bernuansa kepentingan politik terutama pada saat penempatan atau pengangkatan calon kepala sekolah. Hal ini karena penempatannya masih dilakukan oleh pemerintah daerah. Semua calon kepala sekolah ingin lebih awal untuk ditempatkan di sekolah yang baru. Situasi seperti ini memunculkan peluang untuk melakukan *deal-deal* atau kesepakatan dengan oknum yang tidak bertanggung jawab yang biasanya memerlukan biaya yang cukup besar untuk mendapatkan kesepakatan penempatan tersebut.

Mencermati paparan yang sudah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hal yang mendorong dan menghambat minat seorang guru menjadi kepala SD. Beberapa faktor yang mendorong minat guru adalah kehormatan dan kebanggaan yang diperoleh saat menjadi kepala sekolah. Disamping itu kekuasaan dan power yang diperoleh saat menjadi kepala sekolah juga mendorong minat guru menjadi kepala sekolah. Selanjutnya keinginan untuk memajukan pendidikan menjadi salah satu faktor pendukung timbulnya minat guru menjadi kepala sekolah.

Sedangkan beberapa hal yang menghambat timbulnya minat guru menjadi kepala sekolah antara lain persyaratan yang cukup berat, beban kerja yang terlalu tinggi dibanding menjadi guru, resiko yang ditanggung cukup besar, gaji dan tunjangan yang relatif sama dengan guru, kemungkinan mutasi dinas, periodisasi jabatan kepala sekolah dan isu kepentingan politik.

Dari berbagai uraian di atas dapat ditarik beberapa simpulan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan ketertarikan menjadi kepala sekolah diantaranya: (a) Rasa bangga ketika menjadi kepala sekolah. (b) Merasa memiliki power ketika menjabat kepala sekolah. (c) Keinginan untuk berpartisipasi memajukan pendidikan.

Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidaktertarikan menjadi kepala sekolah diantaranya adalah: (a) Adanya persyaratan yang cukup berat. (b) Beban kerja yang dirasa terlalu tinggi dibanding menjadi guru. (c) Resiko yang ditanggung cukup besar. (d) Gaji dan tunjangan yang relatif sama dengan guru. (e) Kemungkinan mutasi dinas. (f) Periodisasi jabatan kepala sekolah. (g) Isu kepentingan politik.

Proses dan rekrutmen kepala sekolah yang sudah ditawarkan oleh LPPKS dan dilaksanakan saat ini pada dasarnya sudah sesuai dengan prosedur dan kaidah dalam manajemen sumber daya manusia. Solusi terbaik yang bisa diambil untuk

memecahkan berbagai permasalahan yang timbul dalam rekrutmen kepala sekolah harus diawali dengan identifikasi permasalahan yang timbul. Dari berbagai hasil identifikasi terhadap permasalahan yang timbul tersebut kemudian dikaji oleh para pemangku kepentingan sehingga bisa dicari solusi pemecahannya.

Dari berbagai kendala dan faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen kepala sekolah, beberapa solusi yang bisa diambil sehingga rekrutmen kepala sekolah dapat berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan dari para pemangku kepentingan yaitu: (1) Melakukan sosialisasi-sosialisasi *top ro down* terkait dengan isu-isu negatif yang muncul terkait dengan rekrutmen kepala sekolah sehingga nantinya para guru akan berpandangan positif dalam kaitannya dengan rekrutmen kepala sekolah (2) Membenahi sistem kompensasi berupa gaji, tunjangan dan kesejahteraan serta fasilitas bagi kepala sekolah sehingga bisa meningkatkan citra jabatan kepala sekolah di mata para guru. (3) Meninjau ulang beban kerja kepala sekolah terkait dengan tugas dan wewenangnya dalam memimpin sekolah agar disesuaikan dengan kompetensi-kompetensi yang sudah dicantumkan dalam peraturan perundang-undangan. (4) Melakukan evaluasi terhadap sistem dan mekanisme yang digunakan dalam kegiatan rekrutmen kepala sekolah terutama pada prinsip keterbukaan dan kejujuran sehingga guru tidak berprasangka negatif dan mengalami penurunan mental “kalah sebelum bertanding” ketika berniat mencalonkan diri menjadi kepala sekolah. (5) Menerapkan manajemen personalia pendidikan secara maksimal yang meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja (6) Melaksanakan tahapan rekrutmen kepala sekolah secara transparan dan akuntabel

Dari berbagai penjelasan yang sudah disampaikan diatas, dapat disimpulkan beberapa solusi yang bisa diambil sehingga rekrutmen kepala sekolah dapat berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan dari para pemangku kepentingan yaitu dengan menerapkan manajemen personalia pendidikan secara maksimal di setiap lini. Disamping itu, solusi berikutnya yang bisa diambil yaitu dengan melaksanakan tahapan rekrutmen kepala sekolah secara transparan dan akuntabel sesuai dengan tahapan-tahapan yang sudah ditentukan. Solusi-solusi tersebut jika memang benar-benar dilaksanakan, bukan tidak mungkin kendala-kendala dan

faktor-faktor yang menghambat rekrutmen kepala sekolah terutama yang terkait dengan minat guru akan bisa teratasi secara perlahan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field study research*) yang bermaksud mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian . Objek penelitian ini adalah pada guru di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus pada tahun akademik. 2015

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data meliputi observasi, wawancara dan kajian dokumen, secara singkat diuraikan sebagai berikut:

1. Observasi. Observasi yang dilakukan adalah observasi terhadap subyek penelitian yang dilakukan secara berkala sesuai kebutuhan penelitian. Observasi juga dilakukan terhadap kegiatan diluar kelas maupun di dalam kelas, di ruangan kerja guru, kepala sekolah..Observasi juga dilakukan terhadap lingkungan sekolah.
2. Wawancara. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara yang bebas terpinpin, sebab sekalipun wawancara dilakukan secara bebas tetapi sudah dibatasi oleh struktur pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya. Wawancara yang dilaksanakan adalah wawancara bebas yang dilakukan kepada informan kunci dan informan pendukung.. Setelah memperoleh data dari informan peneliti melakukan *memberchek* atau pencocokan data yang didapatkan dari beberapa sumber sehingga data lebih valid dan lebih objektif.
3. Kajian Dokumen. Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan melihat dan menyelidiki data-data tertulis yang ada dalam buku, majalah, dokumen, surat-surat, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya Kajian dokumen dilakukan terhadap berbagai arsip yang digunakan dalam proses manajemen sekolah, misalnya Resntra sekolah, program tahunan, rencana kerja dan anggaran sekolah (RKAS),Program kerja kepala sekolah rencana pembelajaran, laporan tahunan. Kajian dokumen dalam penelitian ini digunakan sebagai penunjang data.

Teknik yang digunakan untuk menjaga validitas data dalam penelitian adalah teknik triangulasi. Menurut Arikunto (2008: 129) Triangulasi merupakan proses memastikan sesuatu (*getting a fix*) dari berbagai sudut pandang. Sedangkan Moleong (2007: 330) mengemukakan bahwa Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian adalah triangulasi sumber data dan triangulasi metode.

Triangulasi sumber data yaitu dalam pengumpulan data peneliti menggunakan beragam sumber data, sehingga data dari satu sumber bisa teruji kebenarannya bila dibandingkan dengan data sejenis dari sumber lain yang berbeda. Triangulasi metode dilakukan dengan cara mengumpulkan data sejenis tetapi dengan menggunakan teknik atau metode pengumpulan data yang berbeda, dan bahkan lebih jelas untuk diusahakan mengarah pada sumber data yang sama untuk menguji kemantapan informasinya

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Data-data dari hasil penelitian diolah dan dianalisis secara kualitatif. Teknik analisis mengacu pada model analisis Miles dan Huberman (1992: 91-93) yang dilakukan dalam 3 komponen yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Reduksi data merupakan bagian dari proses analisis yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal-hal yang tidak penting, dan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan penelitian dapat dilakukan. Proses reduksi berlangsung terus sepanjang pelaksanaan penelitian sampai laporan akhir penelitian selesai disusun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian yang berkaitan dengan kendala-kendala dalam rekrutmen kepala sekolah di kecamatan Kaliwungu Kudus bahwa kompensasi yang berupa tunjangan kesejahteraan menjadi kendala utama dalam rekrutmen kepala sekolah. Baik guru maupun kepala sekolah sepakat bahwa tunjangan kepala sekolah tidak seimbang dengan beban kerjanya. Beban kerja yang terlalu banyak dan berat harus diimbangi dengan pemberian kompensasi yang memadai untuk guru..

Sedangkan tugas tambahan yang dibatasi periode jabatan tidak menjadi kendala dalam rekrutmen kepala sekolah. Baik guru maupun kepala sekolah sepakat

bahwa periodisasi jabatan tugas tambahan kepala sekolah sudah semestinya dilaksanakan dan diterima. Pembatasan ini bertujuan baik untuk monitoring dan evaluasi sehingga terjadi kepemimpinan yang berkinerja baik

Promosi dan mutasi tidak menjadi kendala dalam rekrutmen kepala sekolah. Baik guru maupun kepala sekolah sepakat bahwa promosi dan mutasi adalah hal yang sudah biasa terjadi dimanapun berada. Promosi dilakukan terhadap mereka yang dianggap memiliki kinerja sangat baik sehingga memperoleh reward. Mutasi belum tentu karena kinerjanya tidak baik. Ada mutasi ke sekolah yang memiliki prestasi yang banyak sehingga tenaganya dibutuhkan untuk mempertahankan prestasi tersebut. Mutasi juga bertujuan untuk pemerataan.

Keberadaan jumlah guru yang memenuhi syarat menjadi kepala sekolah tidak menjadi kendala dalam rekrutmen kepala sekolah. Baik guru maupun kepala sekolah sepakat keberadaan jumlah guru yang memenuhi syarat menjadi kepala sekolah adalah aset yang berharga untuk menghasilkan kepala sekolah yang profesional. Keberadaan mereka digunakan untuk regenerasi kepemimpinan kepala sekolah.

Secara administratif tidak ada persyaratan yang memberatkan. Semua bisa dipenuhi dengan mudah. Yang memberatkan dan menjadi kendala adalah di luar persyaratan administrasi yaitu berupa kesanggupan memikul tanggung jawab yang besar, kesiapan mental, fisik dan material dalam menjalankan tugas sebagai kepala sekolah.

Dukungan masyarakat lingkungan sekolah terhadap keberadaan kepala sekolah baru menjadi kendala manakala kepala sekolah baru tidak bisa beradaptasi dan berinteraksi dengan baik terhadap lingkungan barunya. kendala yang muncul adalah tidak adanya dukungan masyarakat karena kepala sekolah baru tidak dapat beradaptasi

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi kendala dalam rekrutmen kepala sekolah adalah kebijakan kompensasi terhadap kepala sekolah yang harus ditinjau ulang. Kompensasi berupa tunjangan kepala sekolah perlu disesuaikan dengan banyaknya tugas dan kewajiban kepala sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan. Kendala selanjutnya adalah kendala fisik, mental dan

material dalam rekrutmen kepala sekolah. Kendala ini bisa diatasi dengan mempersiapkan dengan matang.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiani (2013) yang menyimpulkan bahwa: (1)strategi rekrutmen dan seleksi yang baik akan memberikan hasil yang positif bagi perusahaan, (2) agar produktifitas perusahaan lancar danberhasil, diperlukan sejumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan yang dapat dilakukan melalui proses rekrutmen, (3) semakin efektifproses rekrutmen dan seleksi, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan pegawai yang tepat bagi perusahaan, (4) berbagai kendalayang dijumpai dalam rekrutmen adalah dari organisasi yang bersangkutan sendiri, kebiasaan pencari tenaga kerja sendiri, dan faktor-faktoreksternal yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi bergerak.

Temuan hasil penelitian terkait dengan solusi agar guru mempunyai minat untuk menjadi kepala sekolah adalah dengan menerapkan manajemen personalia terutama pada bagian pemberian kompensasi atau balas jasa yang memadai dan seimbang terhadap tugas-tugas yang menjadi kewajiban sebagai seorang kepala sekolah. Selain mendapat tunjangan guru, kepala sekolah secara khusus juga harus memperoleh tunjangan kepala sekolah. Besaran tunjangan jangan disamakan dengan tunjangan yang diterima guru mengingat besar dan beratnya tugas guru

Kebijakan kompensasi memang sangat sensitif. Apabila kebijakan kompensasi dikaji ulang oleh pemerintah dan menghasilkan keputusan yang berpihak pada kepala sekolah, bukan tidak mungkin kepala sekolah merupakan jabatan yang diincar oleh guru. Besar kecilnya jumlah tunjangan yang diterima oleh kepala sekolah akan mempengaruhi minat guru untuk menjadi kepala sekolah.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa solusi terbaik agar guru mempunyai minat untuk menjadi kepala sekolah adalah dengan menerapkan manajemen personalia khususnya pada bagian pemberian kompensasi yang harus ditinjau ulang dan disesuaikan dengan tupoksi kepala sekolah yang berat. Besaran kompensasi harus ditambah.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Guru sekolah dasar di Kecamatan Kaliwungu Kudus tidak mempunyai minat untuk menjadi kepala sekolah karena guru sudah merasa nyaman dan puas sebagai guru dan tugas kepala sekolah lebih berat daripada guru serta tunjangan kepala sekolah tidak sepadan dengan beban tugasnya.
2. Sistem rekrutmen kepala sekolah di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus meliputi seleksi administrasi dan seleksi akademik. Model rekrutmen yang digunakan adalah rekrutmen ekstern yaitu pelaksanaannya tidak hanya melibatkan pelamar dari satu kecamatan saja tetapi di seluruh Kecamatan di Kabupaten Kudus melalui seleksi administrasi dan seleksi akademik. Kelemahan dalam sistem rekrutmen ini yaitu kuota terbatas dari jalur non usulan dan pelaksanaannya tidak rutin.
3. Faktor-faktor yang menyebabkan guru tidak tertarik menjadi kepala sekolah adalah beban kerja yang terlalu tinggi jika dibandingkan dengan guru, kompensasi yang tidak seimbang dengan beban kerja dan kesiapan fisik, mental dan finansial.
4. Kendala-kendala dalam rekrutmen kepala sekolah di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus meliputi kompensasi tunjangan kepada kepala sekolah yang tidak seimbang dan persyaratan kesiapan fisik, mental dan materail.
5. Solusi terbaik agar guru mempunyai minat untuk menjadi kepala sekolah adalah dengan menerapkan manajemen personalia khususnya pada bagian pemberian kompensasi yang harus ditinjau ulang dan disesuaikan dengan tupoksi kepala sekolah yang berat. Besaran kompensasi harus ditambah.

Saran

1. UPT Pendidikan dan kepala sekolah perlu mengambil langkah strategis berupa sosialisasi terpadu dan pendekatan personal terhadap guru guna mendorong timbulnya minat dan keinginan guru untuk menjadi kepala sekolah.
2. Pemerintah dan dinas terkait mengkaji ulang sistem rekrutmen terutama pada prosedur pelaksanaan dengan tidak membatasi kuota pelamar. Pelaksanaan rekrutmen dilakukan secara rutin sebelum masa jabatan kepala sekolah lama

berakhir sehingga begitu kepala sekolah yang lama berakhir, langsung ada penggantinya

3. Pemerintah Kabupaten melalui Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Perlu merumuskan langkah-langkah strategis dengan cara mengurangi beban kerja kepala sekolah yang memberatkan dan menambah besaran kompensasi dana
4. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga segera melakukan upaya untuk mengusulkan kenaikan besaran kompensasi tunjangan kepala sekolah kepada pemerintah sehingga seimbang dengan beban kerja dan berupaya melakukan pendekatan personal untuk meningkatkan kesiapan fisik, mental dan materail dari calon kepala sekolah.
5. Pemerintah kabupaten melalui badan kepegawaian daerah menerapkan manajemen personalia khususnya pada bagian pemberian kompensasi yang harus ditinjau ulang dan disesuaikan dengan tupoksi kepala sekolah yang berat serta besaran kompensasi harus dinaikkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta:Rineke Cipta
- Imran, Ali. 2010. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya
- Latief, Suryawahyuni. 2011. *Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Islam Terpadu Al Azhar Jambi*. Jurnal Innovatio, Vol. X, No. 1. Jambi: Stikom Dinamika Bangsa
- Lazuardi, Taufan. 2014. *Nepotisme dalam Rekrutmen dan Seleksi: Potensi dan Kelemahan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang: Universitas Diponegoro
- LPPKS. 2011. *Petunjuk Pelaksanaan Rekrutmen Calon Kepala Sekolah*. Surakarta: LPPKS
- Moleong, Lexy J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nasution, S. 1996. *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang *Standar Kepala Sekolah/Madrasah*

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 Tentang *Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang *Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah*
- Rahman, dkk.2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Sumedang : Alqaprint Jatinangor
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Sumardi, 2014. *Studi Eksplorasi tentang Faktor-faktor Rendahnya Minat Guru menjadi Kepala Sekolah di Kecamatan Ngadirejo Kabupaten Temanggung*. Salatiga : Program Pascasarjana Universitas Kristen Satya Wacana
- Syah, Muhibbin. 2014. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*. Yogyakarta : Pustaka Yustisia
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Yogyakarta : Pustaka Yustisia
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wukir, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta : Multi Presindo